

AMERICAN INTERNATIONAL GROUP - AIG

POLÍTICA DE CLAWBACK

(Em vigor a partir de 21 de março de 2013 e alterado e reformulado em 19 de novembro de 2025)

Propósito

A American International Group (“**AIG**”) estabeleceu a Política de Clawback (esta “**Política**”) para incentivar uma gestão de riscos sólida e aumentar a responsabilização individual de seus indivíduos. Esta Política foi revisada pelo Comitê de Remuneração e Recursos Gerenciais e seus representantes (conforme constituída periodicamente, incluindo comitês delegados e comitês sucessores, o “**Comitê**”) do Conselho de Administração da AIG (ou do Conselho de Administração da empresa de serviços financeiros local, conforme aplicável) (o “**Conselho**”) e deverá ser adotada pelo Conselho. Esta Política se aplica a todas as remunerações recebidas a partir de 21 de março de 2013 (a “**Data de Vigência**”).

Administração

O Comitê será responsável pela administração desta Política. As decisões do Comitê, nos termos desta política, serão tomadas por maioria de votos de seus membros. O Comitê está autorizado, sujeito às disposições desta Política, a tomar as decisões e interpretações e a realizar as ações que considerarem necessárias ou aconselháveis em relação a esta Política. O Conselho de Administração poderá, a seu exclusivo critério, a qualquer tempo e periodicamente, administrar esta Política, caso em que o Conselho de Administração terá plena autoridade e responsabilidade concedidas ao Comitê. Todas as decisões e interpretações feitas pelo Comitê ou pelo Conselho de Administração serão finais, vinculativas e conclusivas.

Política

1 Cobertura

- A. **Empregados Abrangidos.** Todos os atuais e ex Diretores Executivos¹ serão designados como “**Empregados Abrangidos**”. Para fins desta Política, o termo “diretor executivo” significa atual ou ex diretor executivo da AIG nos termos da *Securities Exchange Act of 1934*, e suas alterações. Além disso, o Comitê poderá designar outros empregados como “Empregados Abrangidos” (ou remover tal designação) periodicamente, incluindo, sem limitação, qualquer empregado identificado pela AIG como “empregado abrangido” de acordo com as Diretrizes Interagências sobre Políticas de Remuneração de Incentivo Adequadas (ou outra designação semelhante sob qualquer regulamentação governamental que possa ser aplicável à AIG no futuro) ou qualquer empregado que receba ações da AIG ou prêmios baseados em ações. O Comitê designou todos os beneficiários de incentivos de longo prazo, e estabeleceu que todos os empregados de nível 27 e superiores serão considerados “**Empregados Abrangidos**” nos termos desta Política para concessões ou prêmios no âmbito dos Planos de Remuneração de Incentivo de 2014 e anos subseqüentes.
- B. **Acordos de Remuneração Abrangidos.** Esta Política será aplicável a qualquer bônus, participação acionária ou remuneração baseada em ações, ou outra remuneração de incentivo concedida (1) a qualquer Empregado Abrangido que seja um executivo, a partir da Data de Vigência, e (2) a qualquer outro Empregado Abrangido, durante o período em que for designado como Empregado Abrangido (tal remuneração, “**Remuneração de Incentivo**”). Para evitar dúvidas, o que segue não será considerado Remuneração de Incentivo: salário, benefícios de aposentadoria qualificados para fins fiscais, outras remunerações decorrentes de despesas razoáveis de realocação ou de expatriação, diferimentos eletivos de salário, programas oferecidos a empregados assalariados em geral, nos quais o nível de benefícios não seja determinado pelo nível de remuneração do empregado, e programas que ofereçam um valor mínimo de remuneração, conforme determinado pelo Comitê.

¹ * Para fins desta Política, o termo “diretor executivo” sempre deverá ser interpretado como “Executive Officer” nos termos da *Securities Exchange Act of 1934*, e suas alterações.

Eventos Abrangidos. Para os fins desta política, um "**Evento Abrangido**" significa a ocorrência de qualquer um dos seguintes eventos para um Empregado Abrangido:

- 1 Reformulação substancial de todas ou de parte das demonstrações financeiras da AIG (um "**Evento de Reformulação Substancial**");
- 2 A remuneração variável foi concedida ou recebida pelo Empregado Abrangido com base em demonstrações financeiras materialmente imprecisas ou em métricas de desempenho que foram determinadas de forma materialmente imprecisas (independentemente de o Empregado Abrangido ser responsável pela imprecisão) (um "**Evento de Métricas Imprecisas**");
- 3 A falha do Empregado Abrangido em identificar, avaliar ou levantar preocupações adequadamente sobre riscos, ou em gerenciá-los, inclusive em função de supervisão, que resulte em um impacto adverso material para a AIG, em qualquer uma das unidades de negócios da AIG ou ainda o sistema financeiro como um todo;
- 4 Uma ação ou omissão por parte do Empregado Abrangido que constitua uma violação substancial das políticas de risco da AIG vigentes; ou
- 5 Uma ação ou omissão do Empregado Abrangido que resulte em dano financeiro ou reputacional material para a AIG; ou
- 6 Uma violação substancial, por parte de um Empregado Abrangido de um acordo de não concorrência, acordo de não solicitação ou acordo de confidencialidade.

Para qualquer Empregado Abrangido, um "**Evento Abrangido**" significará qualquer uma das cláusulas (1) a (6) que o Comitê, a seu exclusivo critério, tenha considerado apropriada.

2 Cobertura Exercício da autoridade de Clawback

Caso o Comitê determine que ocorreu um Evento Abrangido, o Comitê poderá exigir a perda e/ou o reembolso total ou parcial dos seguintes valores:

- A.** Qualquer remuneração variável pendente e não paga, adquirida ou não, que tenha sido concedida ao Empregado Abrangido; e
- B.** Qualquer remuneração variável paga e recebida pelo Empregado Abrangido (incluindo ganhos obtidos através do exercício de opções de ações ou direitos de valorização de ações) durante o período de doze (12) meses anteriores à data do Evento Abrangido ou por um período mais longo, conforme exigido por qualquer política, estatuto ou regulamento governamental aplicável da AIG, incluindo regulamentos locais.

A existência e a data de um Evento Abrangido, bem como o valor de qualquer perda e/ou reembolso, serão determinados pelo Comitê a seu exclusivo critério; desde que, não obstante o disposto acima, se ocorrer um Evento de Retificação Material, o Comitê considerará todos os fatos e circunstâncias que considerar relevantes e que contribuíram para a retificação, incluindo se alguma pessoa responsável se envolveu em má conduta, e considerando questões de responsabilidade; e desde que, ainda, se ocorrer um Evento de Métricas Imprecisas, o valor da Remuneração de Incentivo sujeita a perda e/ou recuperação seja limitado à parcela excedente que o Empregado Abrangido não teria recebido se as demonstrações financeiras ou métricas de desempenho tivessem sido precisas (conforme determinado a critério exclusivo do Comitê).

Qualquer apreensão e/ou recuperação de valores nos termos desta Política será adicional a quaisquer outros recursos que possam estar disponíveis de acordo com a legislação aplicável ou as políticas da AIG, incluindo, sem limitação, a rescisão do contrato de trabalho.

3 Limitações

A autoridade estabelecida na Seção 2 desta Política será limitada na medida em que sua aplicação viole qualquer lei ou regulamento governamental aplicável ou, caso seja exigido por lei ou regulamento governamental aplicável que, (1) resulte em consequências fiscais ou contábeis adversas substanciais para

a AIG, (2) prejudique os interesses da AIG em qualquer processo ou investigação relacionada, (3) resulte razoavelmente em despesas que excedam o valor que seria confiscado e/ou recuperado no exercício de tal autoridade ou (4) possa levar um plano de aposentadoria qualificado para fins fiscais, cujos benefícios estejam amplamente disponíveis aos empregados da Empresa, ao deixar de atender aos requisitos das Seções 401(a)(13) ou 411(a) do Código Tributário dos EUA. Em cada caso, o Comitê determinará a extensão de tal limitação a seu exclusivo critério.

4 Implementação

A. *Diretores Executivos.* Para aplicação desta Política para qualquer Empregado Abrangido que seja um diretor executivo, todas as remunerações concedidas no âmbito de um plano, programa ou acordo de remuneração variável (ou o próprio plano, programa ou acordo) relativas a esse Empregado Abrangido incluirão a seguinte redação, ajustada conforme necessário, a critério exclusivo do Comitê, para que contemplem o texto que segue abaixo:

“Não obstante qualquer disposição em contrário contida neste documento, em contrapartida à concessão da Remuneração de Incentivo, você concorda que toda e qualquer Remuneração de Incentivo, incluindo quaisquer pagamentos nos termos deste documento, estará sujeita a perda e/ou reembolso na medida prevista na Política de Recuperação de Remuneração em Caso de Reavaliação Financeira da AIG ou na Política de Clawback da AIG, conforme versão vigente, caso seja determinado que ocorreu um evento desencadeador (conforme descrito em qualquer uma das políticas, conforme o caso).

B. *Outros Empregados Abrangidos.* Para implementar esta Política para qualquer outro Empregado Abrangido, todas as remunerações concedidas no âmbito de um plano, programa ou acordo de remuneração variável (ou o próprio plano, programa ou acordo) relativo a esse Empregado Abrangido incluirão o texto, ajustado conforme necessário (adicionando a exclusão de quaisquer cláusulas que não constituam um Evento Abrangido para esse Empregado Abrangido), a critério exclusivo do Comitê, para que contemplem o quanto segue abaixo:

“Não obstante qualquer disposição em contrário contida neste documento, em consideração à concessão da Remuneração de Incentivo, você concorda que todos e quaisquer pagamentos de Remuneração de Incentivo, incluindo quaisquer pagamentos nos termos deste documento, estarão sujeitos a perda e/ou reembolso na medida prevista na Política de Clawback da AIG, conforme vigente, caso seja determinado que ocorreu um evento desencadeador (conforme descrito na política aplicável, conforme o caso). Para fins de Empregados Abrangidos que não sejam, ou não se tornem, diretores executivos, um Evento Abrangido nos termos da Política de Clawback da AIG é descrito da seguinte forma:

- (i) Ocorra uma reformulação substancial de todas ou parte das demonstrações financeiras da AIG, e o Conselho ou Comitê determine que a recuperação dos pagamentos de remuneração variável seja apropriada após a análise de todos os fatos e circunstâncias relevantes, independentemente de você ter sido o responsável pela imprecisão;
- (ii) os pagamentos efetuados no âmbito desta premiação foram baseados em demonstrações financeiras materialmente imprecisas ou em métricas de desempenho que foram determinadas de forma materialmente imprecisa, independentemente de você ser o responsável pela imprecisão;
- (iii) A sua falha em identificar, avaliar, gerenciar ou comunicar adequadamente preocupações relacionadas a riscos, inclusive em uma função de supervisão, resultou em um impacto adverso significativo para a AIG, qualquer uma das unidades de negócios da AIG ou o sistema financeiro em geral;
- (iv) qualquer ação ou omissão de sua parte tenha constituído uma violação substancial das políticas de gestão de riscos da AIG vigentes em determinado momento; ou
- (v) qualquer ação ou omissão sua que resulte em danos financeiros materiais ou de reputação para a AIG; ou

- (vi) Violação substancial, por parte de um Empregado Abrangido pelo acordo de não concorrência, acordo não solicitação ou acordo de confidencialidade.

5 Alteração e Rescisão

O Comitê poderá rescindir esta Política a qualquer momento. O Comitê também poderá, periodicamente, suspender, descontinuar, revisar ou alterar esta Política em qualquer aspecto. Nada nesta Política será considerado como limitador ou restritivo à AIG no que diz respeito à previsão de perda e/ou reembolso de remuneração (incluindo remuneração variável) em circunstâncias não previstas nesta Política.

6 Indenização

Nenhum membro do Conselho de Administração ou empregado da AIG que exerça suas responsabilidades nos termos desta Política (cada uma dessas pessoas, um **“Indenizado”**) terá responsabilidade perante qualquer pessoa por qualquer ação ou omissão tomada ou qualquer decisão tomada de boa-fé com relação a esta Política. Cada Indenizado será ressarcido e isento de responsabilidade pela AIG contra e por qualquer perda, custo, responsabilidade ou despesa (incluindo honorários advocatícios) que possa ser imposta ou incorrida por tal Indenizado em conexão ou resultante de qualquer ação, processo ou procedimento do qual tal Indenizado possa ser parte ou no qual possa estar envolvido em razão de qualquer ação ou omissão tomada nos termos desta Política, e contra e por quaisquer valores pagos por tal Indenizado, com a aprovação da AIG, em acordo extrajudicial, ou pagos por tal Indenizado para satisfazer sentença em qualquer ação, processo ou procedimento contra tal Indenizado, desde que a AIG tenha o direito, às suas próprias custas, de assumir e o defender na ação, processo ou procedimento e, uma vez que a AIG notifique sua intenção de assumir a defesa, a AIG terá controle exclusivo sobre tal defesa com advogados de sua escolha. O direito de indenização acima mencionado não estará disponível para um Indenizado na medida em que um tribunal de jurisdição competente, em decisão final, não sujeita a recurso, determine que os atos ou omissões do Indenizado que deram origem ao pedido de indenização resultaram de má-fé, fraude ou conduta dolosa do Indenizado. O direito de indenização acima mencionado não será exclusivo de quaisquer outros direitos de indenização aos quais os Indenizados possam ter direito nos termos do Estatuto Social e do Regulamento Interno da AIG, conforme alterados e reformulados, por força de lei ou de outra forma, ou qualquer outro poder que a AIG possa ter para indenizar tais pessoas ou isentá-las de responsabilidade.

7 Outros direitos de recuperação/reembolso

Qualquer direito de recuperação de valores nos termos desta Política é adicional e não substitui outros recursos, direitos ou requisitos relativos à recuperação de remuneração que possa estar disponível para a AIG de acordo com os termos de outras políticas de Clawback da AIG (ou de qualquer uma de suas afiliadas) que possa estar em vigor naquele momento (incluindo, sem limitação, a Política de Remuneração e Recuperação de Valores em Caso de Reestruturação Financeira da American International Group, Inc.), quaisquer disposições em contrato de trabalho, carta oferta, plano de ações, contrato de concessão de ações ou plano ou contrato semelhante, e quaisquer outros recursos legais disponíveis para a AIG, bem como a legislação aplicável, regras do mercado de ações ou bolsa de valores, que definam padrões ou regulamentações; desde que, quaisquer valores recuperados nos termos dessas políticas descritas sejam considerados para fins de recuperação também de valores exigidos nos termos desta Política e vice-versa.

8 Delegações

O Comitê de Remuneração do Conselho de Administração da AIG delega ao Conselho de Administração e/ou ao Comitê de Remuneração e Gestão (ou equivalente local) das afiliadas (ou filiais) de serviços financeiros da AIG a capacidade de:

1. Administrar esta política no nível da empresa local de serviços financeiros, aplicando a definição de Evento de Reestruturação Material na Seção 1 desta Política em assuntos relevantes para a afiliada (ou filial) local de serviços financeiros, ou expandir essa definição conforme exigido pelas leis locais de remuneração aplicáveis a essa afiliada ou filial de serviços financeiros, conforme determinado de boa-fé pelo Conselho de Administração e/ou seus consultores.
2. Designar, conforme necessário, indivíduos adicionais como Empregados Abrangidos ou Diretores Abrangidos aos quais esta Política se aplicará, conforme exigido pelas leis locais de

remuneração aplicáveis àquela filial ou agência de serviços financeiros, conforme determinado de boa-fé pelo Conselho de Administração e/ou seus consultores.

3. Adotar, implementar e exercer a autoridade de clawback, conforme estabelecido nesta Política, interpretando todas as referências a "Comitê" nesta política como se referindo ao Comitê de Gestão e Recursos de Remuneração da afiliada ou filial local de serviços financeiros (ou equivalente local), se aplicável, e, caso não exista tal comitê em nível local, ao Conselho de Administração da afiliada ou filial local de serviços financeiros.
4. Elaborar, adotar, implementar e exercer a autoridade de clawback, para além das explicitamente estabelecidas nesta Política, na medida exigida pelas leis locais de remuneração aplicáveis àquela afiliada ou filial de serviços financeiros, conforme determinado de boa-fé pelo Conselho de Administração e/ou seus consultores, mediante a adoção de um Anexo a esta Política que reflita os requisitos regulamentares locais.
5. Quaisquer anexos serão adotados como parte desta Política, após serem revisados e aprovados pelo Head de Remuneração Total e anexados à Política oficial.

Não obstante qualquer disposição em contrário, o Comitê de Remuneração e Recursos Gerenciais da AIG não está delegando qualquer autoridade para pagar ou supervisionar a contratação, o desempenho ou a remuneração de qualquer Diretor Executivo da American International Group, Inc.

9 Anexos

Quando aplicáveis requisitos regulamentares locais adicionais ou diferentes, estes serão incluídos nos anexos desta Política.

Esta reformulação, que incorpora alterações esclarecedoras e anexos, é aprovada e entra em vigor na data de sua assinatura.

Anexo 3 – Brasil

1. Objetivo

Este anexo estabelece requisitos adicionais ou alterações à Política de Clawback mencionada acima, aplicáveis à AIG Brasil (**AIG BRA**). Na medida em que houver qualquer inconsistência entre a Política de Clawback e este anexo, as disposições deste anexo prevalecerão para a AIG BRA.

2. Definições

- (i) **Clawback:** Refere-se à recuperação de um valor correspondente a parte ou à totalidade da remuneração variável sujeita a recuperação que tenha sido paga ou atribuída a uma pessoa;
- (ii) **CNSP 476:** Para os fins desta resolução, as Companhias de Seguros são obrigadas a possuir uma política de remuneração, por escrito, contendo disposições claras e verificáveis, incluindo uma Política de Clawback, aprovada pelo Comitê Executivo da AIG Brasil (COMEX), reavaliada pelo menos a cada dois anos e divulgada a todos os empregados da entidade supervisionada, utilizando linguagem clara e acessível.
- (iii) **Remuneração variável:** Refere-se à parcela da remuneração total de uma pessoa que está condicionada ao cumprimento de objetivos, que incluem critérios de desempenho, requisitos de serviço ou o decurso do tempo.

3. Outros requisitos ou alterações

A American International Group reconhece que a AIG BRA está sujeita a diferentes obrigações locais relativas à remuneração, nos termos da Resolução CNSP nº 476, de 26 de dezembro de 2024 (“**CNSP 476**”).

Não obstante qualquer disposição na Política de Clawback da American International Group acima, a American International Group delega, portanto, toda a autoridade ao Comitê Executivo da AIG Brasil (COMEX) para, em conformidade com os requisitos da CNSP 476:

- (i) Projetar, modificar e implementar uma estrutura de remuneração que contemple a recuperação de remuneração variável (incluindo quaisquer políticas, procedimentos, sistemas e controles) para a AIG BRA;
- (ii) Ter supervisão e responsabilidade final sobre qualquer estrutura de remuneração da AIG BRA que contemple a recuperação de remuneração variável;
- (iii) Sempre que necessário, criar um Comitê Temporário para analisar e fornecer recomendações sobre casos específicos; e
- (iv) Analisar e tomar decisões relativas à recuperação da remuneração variável dos empregados da AIG BRA;
- (v) Periodicamente, rever, suspender, descontinuar, revisar ou alterar este anexo.